
Państwo i Społeczeństwo

2014 (XIV) nr 3

Agnieszka Szkarłat

**POPRAWA WARUNKÓW
BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY INTEGRALNYM
ELEMENTEM ROZWOJU
ODPOWIEDZIALNOŚCI SPOŁECZNEJ BIZNESU**

Improvement of the occupational health and safety conditions as an integral element of corporate social responsibility development

The concept of corporate social responsibility has taken hold in contemporary business discourse. It is a concept which denotes a readiness on the part of an organisation to take and bear responsibility for the effects of their decisions and actions in the society and natural environment. As part of the concept, enterprises increase the level of investment in environmental protection, human resources, and relationship with the stakeholders. Ensuring healthy and safe conditions in a workplace as well as taking care of employee health is undoubtedly part of any company's social obligations, and as such might be considered an integral element of corporate social responsibility. In the light of the corporate social responsibility concept, occupational health and safety is an investment which increases the competitiveness of the enterprise involved.

Key words: occupational health and safety, occupational health and safety management, social corporate responsibility, reduction of workplace accidents.

Wprowadzenie

Biznes i społeczeństwo są ze sobą nierozzerwalnie związane, a cele biznesowe mogą przenikać się z celami społecznymi¹. Dlatego też istotnym elementem strategii biznesowej powinien być dialog z kluczowymi interesariuszami umożliwiający poszukiwanie i wdrażanie rozwiązań sprzyjających budowaniu trwałej przewagi konkurencyjnej na podstawie tzw. wspólnej wartości ekonomiczno-społecznej (*shared value*)².

Celem niniejszego artykułu jest próba ukazania relacji, jakie zachodzą między aspektami bezpieczeństwa i higieny pracy a społeczną odpowiedzialnością biznesu (*Corporate Social Responsibility* – CSR), wskazanie korzyści płynących z działań podejmowanych na rzecz poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwie i jednocześnie z wdrażania idei społecznej odpowiedzialności biznesu. Przedstawienie, że społeczna odpowiedzialność biznesu ma znaczący wpływ na usprawnianie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, a także wpływa na ograniczanie liczby wypadków w miejscu pracy, jako odpowiedzi na wdrożenie strategii odpowiedzialności społecznej biznesu w przedsiębiorstwie.

Zdaniem obserwatorów życia gospodarczego i badaczy, przyszłość należy do organizacji poważnie traktujących etykę i społeczną odpowiedzialność w prowadzeniu biznesu³. Strategiczne podejście do CSR pozwala przedsiębiorstwu na osiągnięcie wielu korzyści, które ostatecznie prowadzą do wyróżniających wyników finansowych⁴. Inicjatywy z zakresu CSR pozwalają nie tylko na wyróżnienie przedsiębiorstwa, ale często także na obniżenie kosztów działalności⁵ (np. zaangażowanie na rzecz poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy pozwala ograniczyć koszty związane z wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi).

Bezpieczeństwo i higiena pracy w dobrym przedsiębiorstwie

Bezpieczne warunki pracy to pojęcie, przez które należy rozumieć taki stan warunków pracy, który nie będzie powodował wypadków przy pracy, chorób zawodowych lub innych chorób związanych z tymi warunkami. Bezpieczne warunki pracy wykluczają występowanie bezpośrednich i pośrednich zagrożeń dla zdrowia lub życia zatrudnionych pracowników. Z definicji nie wynika jednak

¹ T. Gasiński, S. Pijanowski, *Podręcznik dla dużych i średnich przedsiębiorstw. Zarządzanie ryzykiem w procesie zrównoważonego rozwoju biznesu*, Warszawa 2011, s. 6, www.mg.gov.pl/files/upload/14666/RYZYKO_PL.pdf [24.08.2013].

² *Ibidem*.

³ M. Syper-Jędrzejak, *Rozwój idei biznesu społecznie odpowiedzialnego w Polsce*, www.sgh.waw.pl/.../Edukacja%2021_Marzena%20Sy... s. 69 [30.08.2013].

⁴ „Studia i Prace Kolegium Zarządzania i Finansów”, red. K. Kawerska, Warszawa 2010, z. 98, s. 141.

⁵ *Ibidem*, s. 142.

bezwzględny zakaz stosowania niebezpiecznych metod pracy czy czynników szkodliwych dla zdrowia lub życia osób zatrudnionych. Posługiwanie się takimi metodami lub czynnikami może jednak mieć miejsce w sposób bezpieczny, to znaczy taki, który wyeliminuje bezpośrednie i pośrednie zagrożenia wypadkowe, a także zagrożenia chorobowe. Oznacza to zatem taki stan faktyczny, kiedy w stworzonych warunkach pracy pracownik został odpowiednio zabezpieczony, natomiast ewentualne negatywne oddziaływanie środowiska pracy na zdrowie pracownika wynika z nieosiągnięcia dotychczas przez zdobycze nauki i techniki środków wykluczających całkowicie zagrożenia lub narażenie wynika z niedoskonałości pracy ludzkiej, czyli ma charakter przypadkowy⁶. Przepisy BHP zmierzają natomiast do stworzenia takich warunków, w których ryzyko negatywnych zdarzeń dla pracownika będzie ograniczone do minimum⁷.

Zagwarantowanie odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy nie tylko wpływa na wyniki przedsiębiorstwa, ale stanowi jednocześnie obowiązek prawny i społeczny. Stosowanie się do zasad BHP zapobiega urazom i chorobom zawodowym związanym z wykonywaną pracą i jest elementem wpływającym na osiąganie sukcesów przez firmę. Pozwala wykazać, że przedsiębiorstwo jest odpowiedzialne społecznie, dba o wizerunek i wartość marki, wpływa na zaangażowanie się pracowników w wykonywaną pracę, a tym samym na wydajność pracowników, pracownicy stają się bardziej kompetentni, są zdrowsi, zmniejszają się koszty prowadzenia firmy i zakłóceń w pracy spowodowanych mniejszą liczbą wypadków i chorób zawodowych, przedsiębiorstwo spełnia oczekiwania klientów w zakresie BHP. Do najważniejszych zasad BHP należy:

- zaangażowanie w poprawianie BHP i umiejętność pokierowania tym procesem,
- skuteczna polityka i procedury w zakresie BHP,
- aktywne programy oceny ryzyka,
- wyszkoleni i kompetentni pracownicy,
- skuteczne środki kontroli ryzyka,
- stałe monitorowanie i procesy oceny⁸.

Przedsiębiorstwa w których zasady BHP funkcjonują na wysokim poziomie mogą odnosić pewne korzyści, które wpływają na wydajność pracy i do których należą:

- bezpieczniejsze metody pracy, umożliwiające wykonywanie pracy w sposób szybszy przez mniejszą liczbę pracowników,
- osiągnięcie niższych wskaźników wypadków, niebezpiecznych zdarzeń i chorób,

⁶ T.M. Nycz, *Kodeks Pracy z komentarzem*, Kraków–Tarnobrzeg 2008, s. 599.

⁷ *Ibidem*, s. 600.

⁸ Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, *Korzyści przedsiębiorstw z odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy*, FACTS 77/PL, www.osha.europa.eu/publications/factsheets/77 [09.07.2013].

- zwiększenie poziomu rekrutacji, motywacji i zatrzymywania wykwalifikowanych pracowników.

Bezpieczeństwo i higiena pracy stanowi integralną część funkcjonowania każdego przedsiębiorstwa i ma bezpośredni wpływ na różne aspekty jego działalności, w tym również na osiągane wyniki ekonomiczne. Świadomość tego powinna towarzyszyć wszystkim decyzjom dotyczącym kształtowania warunków pracy. Tymczasem pracodawcy na ogół nie dostrzegają wymiernych korzyści, jakie może przynieść inwestowanie w poprawę warunków pracy, widząc przede wszystkim koszty związane z koniecznością zapewnienia pracownikom ochrony zgodnej z wymaganiami obowiązujących przepisów. Rozszerzenie prowadzonych w przedsiębiorstwach analiz ekonomicznych o elementy, które umożliwiłyby ocenę opłacalności nakładów ponoszonych na zapewnienie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników może stać się jednym z istotnych stymulatorów poprawy warunków pracy w przedsiębiorstwie⁹. Utrzymanie bezpieczeństwa w zakładzie pracy wymaga stworzenia określonych struktur organizacyjnych, stosownego wyposażenia technicznego, wyposażenia w odpowiedni sprzęt ochrony zbiorowej, a także ochrony indywidualnej¹⁰. Doświadczenia wielu organizacji przemysłowych pokazują, że nakłady na bezpieczeństwo pracy opłacają się i są one niższe od kosztów ponoszonych w przypadku zaniechania działań profilaktycznych. Wydatki na system bezpieczeństwa pracy muszą być jednak lokowane racjonalnie, tzn. zgodnie z wcześniej przygotowanym preliminarzem wydatków bazującym na szczegółowej analizie występujących w zakładzie pracy zagrożeń i projektowanej w związku z tym profilaktyce¹¹.

W przedsiębiorstwie, w którym bezpieczeństwo pracy odgrywa znaczącą rolę, powinna zostać opracowana i wdrożona polityka bezpieczeństwa pracy, mająca na celu ograniczenie liczby wypadków do minimum, dążenie do stałej poprawy stanu BHP, spełnienia wymagań zawartych w przepisach BHP, ciągłego doskonalenia działań w zakresie BHP, zapewnienia odpowiednich zasobów i środków do wdrażania tej polityki, podnoszenia kwalifikacji przez pracowników oraz uwzględniania ich roli w działalności na rzecz BHP. Polityka ta powinna zostać przedstawiona w sposób przyjęty w danym zakładzie pracy do wiadomości pracowników i odpowiednio realizowana – zgodnie z przyjętymi standardami obowiązującymi w danym przedsiębiorstwie.

Odpowiedni poziom BHP to także skuteczne zarządzanie bezpieczeństwem pracy, które jest elementem składowym profilaktyki wypadkowej i chorobowej. Może być ono traktowane jako droga do poprawy bezpieczeństwa pracy. W zarządzaniu bezpieczeństwem pracy bardzo ważny jest element świadomości podejmowania decyzji. Wykonujący określoną czynność chcą i powinni wiedzieć,

⁹ J. Rzepecki, *BHP w przedsiębiorstwie – model analizy kosztów i korzyści*, „Bezpieczeństwo Pracy” 2002, nr 2, s. 20, www.ciop.pl/5839 [29.08.2013].

¹⁰ J. Szlązak, N. Szlązak, *Bezpieczeństwo i higiena pracy*, Kraków 2012, s. 14.

¹¹ *Ibidem*, s. 15.

dlaczego akurat w ten sposób mają ją wykonać. Muszą być świadomi i przekonani o słuszności powodów, dla których powinni odrzucić metody postępowania obciążone dużym ryzykiem, a podejmować bezpieczne działanie¹².

Ciągłe dążenie do poprawy warunków bezpieczeństwa pracy powinno być traktowane jako działanie priorytetowe. Również realizowany w zakładzie pracy postęp techniczny powinien uwzględniać przede wszystkim bezpieczeństwo pracy, którego następstwem jest pozytywny wynik ekonomiczny¹³.

Odpowiedzialność społeczna biznesu w usprawnianiu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy

Spółeczna odpowiedzialność biznesu

[...] to taki model zarządzania przedsiębiorstwem, w którym podczas podejmowania decyzji biznesowych bierze się pod uwagę także ich wpływ na otoczenie firmy – na środowisko naturalne, na ludzi wewnątrz firmy i poza nią, nawet na zwierzęta¹⁴.

System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy stanowi część ogólnego systemu zarządzania organizacją, która obejmuje strukturę organizacyjną, planowanie, odpowiedzialności, zasady postępowania, procedury, procesy i zasoby potrzebne do opracowania, wdrażania, realizowania, przeglądu i utrzymywania polityki bezpieczeństwa i higieny pracy. Czynniki związane z systemem zarządzania w istotny sposób wpływają na kulturę bezpieczeństwa. W organizacjach, w których wdrożono skuteczne systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, można jednocześnie zaobserwować wyższą kulturę bezpieczeństwa¹⁵. Wdrażaniu systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy powinna towarzyszyć świadomość konieczności zmian kulturowych. Szczególną uwagę należy zwrócić na odpowiednie, sprzyjające budowaniu i umacnianiu kultury bezpieczeństwa, zaprojektowanie i wdrożenie takich elementów systemu zarządzania, jak:

- zaangażowanie kierownictwa oraz polityka bezpieczeństwa i higieny pracy,
- ustalanie celów bezpieczeństwa i higieny pracy,
- kompetencje i szkolenie,
- motywacja,
- komunikowanie się,
- monitorowanie.

¹² *Ibidem*, s. 18.

¹³ *Ibidem*, s. 272.

¹⁴ D. Bargieł, *Stosowanie narzędzi biznesu odpowiedzialnego społecznie w dążeniu do rozwoju społeczno-ekonomicznego*, www.ur.edu.pl/file/5673/06.pdf, s. 70 [30.08.2013].

¹⁵ D. Podgórski, *Współczesne koncepcje zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy*, www.nop.ciop.pl/m8-1/m8-1_4.htm [29.08.2013].

Od ich funkcjonowania w znacznej mierze zależy kształtowanie postaw i zachowań pracowników wobec bezpieczeństwa i higieny pracy¹⁶.

Fundamentalne znaczenie dla poprawy poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy mają trzy podstawowe zasady zarządzania:

- skuteczne i silne przywództwo,
- zaangażowanie pracowników i ich konstruktywny udział w działaniach na rzecz bhp,
- ciągła ocena i przegląd¹⁷.

Do praktycznych przykładów przywództwa w dziedzinie bezpieczeństwa i zdrowia w pracy należą:

- wizyty na stanowiskach pracy w celu omawiania z pracownikami spraw dotyczących bezpieczeństwa i zdrowia (pracownicy mogą wskazywać nie tylko problemy, lecz również rozwiązania),
- przyjmowanie odpowiedzialności i okazywanie zaangażowania,
- dawanie dobrego przykładu,
- inwestowanie – w miarę możliwości – środków finansowych i czasu¹⁸.

Dla powodzenia inicjatyw podejmowanych przez kierownictwo ważny jest dwustronny proces angażowania pracowników i ich konstruktywnego udziału. Udział pracowników pomaga ustanowić w organizacji kulturę dialogu. Udział i wkład pracowników są szczególnie cenne na etapie:

- oceny ryzyka,
- opracowania polityki oraz sposobów interwencji,
- zgłaszania istotnych uwag podczas szkolenia i na etapie wdrażania¹⁹.

Monitorowanie i sprawozdawczość to podstawowe narzędzia poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy. Systemy zarządzania przewidujące np. przekazywanie kierownictwu firmy raportów i specjalnych (na przykład dotyczących poszczególnych wypadków) i rutynowych raportów dotyczących skuteczności polityki bezpieczeństwa i zdrowia w pracy, mogą być przydatne, gdyż umożliwiają zwrócenie uwagi na istotne kwestie, zgłaszanie problemów, a co za tym idzie, poprawę sytuacji w tej dziedzinie²⁰.

System zarządzania bezpieczeństwem i wykonywaną pracą stanowi jeden z elementów kultury bezpieczeństwa²¹. Kultura organizacyjna stanowi „społeczne spoiwo” przedsiębiorstwa, odzwierciedlając wspólny system znaczeń, tworząc tym samym podstawę komunikowania się i wzajemnego zrozumienia. Równocześnie jest określana jako

¹⁶ *Ibidem*.

¹⁷ Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, *Przywództwo w zarządzaniu w dziedzinie bezpieczeństwa i zdrowia pracy*, www.osha.europa.eu/pl/publications/reports [28.08.2013].

¹⁸ *Ibidem*.

¹⁹ *Ibidem*.

²⁰ *Ibidem*.

²¹ M. Rybak, *Etyka menadżera – społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa*, Warszawa 2004, s. 174.

[...] system wartości i norm zachowań oraz sposobów postępowania i myślenia, który został wykształcony i zaakceptowany przez pewien zespół ludzi i który powoduje wyraźne wyróżnienie tego zespołu od innych²².

Kultura bezpieczeństwa jest zbiorem czynników wpływających na ochronę życia i zdrowia w pracy. Budowanie dobrej kultury bezpieczeństwa w firmie wymaga przede wszystkim zaangażowania. Zaangażowanie w kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) jest obowiązkiem nie tylko specjalistów BHP; aby jednak to zaangażowanie w kwestie bezpieczeństwa i zdrowia powstało, należy poszerzyć świadomość BHP, wdrożyć konsekwentne i jasne zasady oraz, co najważniejsze, edukować i monitorować środowisko pracy²³. Kształtowanie kultury BHP jest procesem ciągłym. Jednorazowe stworzenie procedur i systemów BHP przyniosą jedynie krótkotrwałe lub pozorne rezultaty. Wysoka kultura bezpieczeństwa oznacza wysokie zaangażowanie pracowników na każdym szczeblu w budowanie bezpiecznego miejsca pracy, ponieważ rozumieją oni, że wysokie bezpieczeństwo w pracy przekłada się na sprawniejsze funkcjonowanie zakładu i firmy, mniej zakłóceń i przede wszystkim dbanie o ich zdrowie i życie²⁴.

W literaturze przedmiotu coraz częściej określone znaczenie w procesie budowania odpowiednich warunków pracy nadaje się właśnie podejściu do kształtowania systemu norm, wartości, sposobów postępowania. Preferuje się przy tym ich ukierunkowanie na ochronę zdrowia i życia w miejscu pracy, brak akceptacji dla nieprzestrzegania wymogów prawa dotyczących stanu środowiskowych warunków pracy, eliminowanie zagrożeń występujących na stanowiskach pracy oraz wypadków w pracy, poprawę stanu materialnych i niematerialnych elementów warunków pracy, podnoszenie poziomu świadomości zatrudnionych na temat bezpieczeństwa i higieny pracy (m.in. poprzez szkolenie z tego zakresu) oraz ciągłą ocenę stanu tego bezpieczeństwa. Tak zarysowane ukierunkowanie systemu norm, wartości, sposobów postępowania w przedsiębiorstwie będąc wyrazem zbiorowej, ale i indywidualnej wrażliwości poszczególnych pracowników i pracodawcy dotyczącej budowania warunków pracy stanowi wyraz urealniania kultury bezpieczeństwa i higieny pracy, rozumianej jako element jego kultury organizacyjnej²⁵.

Kulturę bhp należy traktować jako zmienną, której wartościami granicznymi są tzw. kultura bezwzględного bezpieczeństwa, innymi słowy kultura „pożądana”, czyli sprzyjająca zapewnieniu możliwie optymalnego stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwie oraz kultura poszukiwania ryzyka

²² A. Cierniak-Emerych, *Kształtowanie bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwie, a cechy kultury organizacyjnej*, [www.sgh.waw.pl/katedry/krkl/edukacja/spistresci/Anna%20Cierniak-Emerych%204\(26\)2012.pdf](http://www.sgh.waw.pl/katedry/krkl/edukacja/spistresci/Anna%20Cierniak-Emerych%204(26)2012.pdf), s. 90 [29.08.2013].

²³ www.bhpconsultans.pl/?kultura-bhp-i-csr [29.08.2013].

²⁴ *Ibidem*.

²⁵ A. Cierniak-Emerych, *op. cit.*, s. 90–91.

(kultura „niepożądana”). Pomiędzy tak ujętymi wartościami granicznymi kultury bhp ma się do czynienia z tzw. kulturą mieszaną²⁶.

Systemy zarządzania bezpieczeństwem i zdrowiem w pracy mają za zadanie identyfikację i minimalizację zagrożeń w miejscu pracy. Skuteczność takich systemów wpływa również na wyniki biznesowe – negatywnie, jeśli są uciążliwe lub biurokratyczne, bądź pozytywnie, jeśli są właściwie skonstruowane i funkcjonują efektywnie. Aby ich wpływ był pozytywny, systemy takie muszą działać sprawnie, w zgodzie z ogólną strategią zarządzania firmą, a nie wbrew niej, w sposób umożliwiający terminowe osiągnięcie celów produkcyjnych²⁷.

Idee odpowiedzialności społecznej biznesu w poprawianiu warunków bezpieczeństwa i higieny pracy

Upowszechnienie koncepcji CSR stało się możliwe dzięki zmianie sposobu postrzegania i funkcjonowania przedsiębiorstw oraz pojmowania roli, którą odgrywają w społeczeństwach różnych państw²⁸.

We współczesnej literaturze znajdziemy wiele definicji społecznej odpowiedzialności biznesu. Jest to zjawisko wielowymiarowe, a na jego ostateczny kształt wpływa wiele rozmaitych czynników, w tym globalizacja, wzrost konkurencyjności, rozwój mediów oraz wzrost świadomości społecznej. Próby określenia standardów CSR podejmują jednak organizacje międzynarodowe, branżowe oraz same przedsiębiorstwa, które opracowują własne kodeksy etyczne i politykę odpowiedzialności. Z wątpliwości dotyczących definicji i zakresu CSR biorą się też różnice w nazewnictwie samego pojęcia. W kontekście tej samej problematyki, oprócz „odpowiedzialności społecznej biznesu” pojawiają się też określenia: „odpowiedzialność społeczna przedsiębiorstw”, „odpowiedzialność korporacyjna”, „korporacyjny zrównoważony rozwój”, „obywatelskie zaangażowanie przedsiębiorstw”, „etyczna korporacja”, czy „dobry ład korporacyjny”²⁹.

Komisja Europejska definiowała społeczną odpowiedzialność biznesu jako dobrowolne uwzględnienie przez przedsiębiorstwo zagadnień społecznych i ekologicznych w działalności gospodarczej, wychodzące poza wymogi prawne i zobowiązania wynikające z umów³⁰. 25 października 2011 r. Komisja Europejska przedstawiła komunikat „Odnowiona strategia UE na lata 2011–2014 dotycząca społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw”³¹, w którym pojawiła się rewo-

²⁶ *Ibidem*, s. 91.

²⁷ *Ibidem*.

²⁸ R. Rabiński, *Biznes odpowiedzialny społecznie. Zagadnienia, korzyści, praktyki*, www.ciam.fli.org.pl/wp-content/uploads/2011/01/Podrecznik-CSR.pdf, s. 5 [24.08.2013].

²⁹ *Ibidem*, s. 6.

³⁰ „Studia i Prace Kolegium Zarządzania i Finansów”..., s. 141.

³¹ *Analiza tematyczna. Komunikat Komisji Europejskiej na temat CSR*, „Forum Odpowiedzialnego Biznesu dla Programu Partnerstwa” 2012, nr 1, s. 1, www.odpowiedzialnybiznes.pl/public/files/Analiza_tematyczna_1_Komunikat_KE.pdf [24.08.2013].

lucyjna zmiana funkcjonującej od 2006 r. definicji CSR. Nowa definicja określa CSR jako „odpowiedzialność przedsiębiorstw za ich wpływ na społeczeństwo”³². Społeczną odpowiedzialność biznesu można także opisać jako zestaw zobowiązań przedsiębiorstwa do ochrony i umacniania społeczności, w której funkcjonuje³³. Społeczna odpowiedzialność będzie się wiązała ze zwiększoną inwestycją w kapitał ludzki, w ochronę środowiska i relację z interesariuszami. Zarządzanie relacjami z tą grupą interesu obejmuje szerokie spektrum aktywności: sferę zarządzania zasobami ludzkimi, w tym np. rekrutację, planowanie kariery, zwalnianie z pracy, obszar związany z zapewnieniem bezpieczeństwa i higieny pracy, sferę wynagradzania i spełniania innych zobowiązań wynikających ze stosunku pracy czy kwestie mające związek z postawami i zachowaniami etycznymi³⁴. CSR często uznawany jest za odpowiedź biznesu na wyzwania zrównoważonego rozwoju, przy czym w coraz większym stopniu dyskutowany jest związek pomiędzy podejmowaniem dobrowolnych zobowiązań na rzecz ochrony środowiska i społeczności lokalnych a konkurencyjnością przedsiębiorstw³⁵.

U podłoża CSR leżą wartości moralne i poczucie odpowiedzialności, w wypadku marketingu personalnego ma się zaś do czynienia z formą marketingu nakierowanego na konkretną grupę odbiorców. Perspektywa wewnątrz organizacyjna kompleksowego CSR to przede wszystkim motywowanie członków organizacji oraz dobre (dla kierownictwa i zatrudnionych) zarządzanie zaplanowane w dłuższej perspektywie czasu. Dlatego coraz więcej firm chcących etycznie i odpowiedzialnie kreować swoją pozycję na rynku w taki sposób rozwija swoje relacje z pracownikami, aby zapewnić im jak największy komfort pracy. Zmniejszenie poziomu absencji, większa zdolność do tworzenia innowacji, bardziej wydajne wykonywanie obowiązków czy przyciąganie i zatrudnianie wartościowych osób – to tylko niektóre korzyści płynące z umiejętnego prowadzenia dialogu ze swoimi najbliższymi interesariuszami³⁶.

Włączenie społecznej odpowiedzialności do strategii przedsiębiorstwa jest dodatkowym bodźcem służącym do promowania praktyk minimalizujących ryzyko naruszania praw jednostki. Przestrzeganie praw jednostki w wypadku polskiej praktyki gospodarczej w dużej części oznacza również wypełnianie zobowiązań wynikających z regulacji prawa pracy. Na pracodawcach spoczywa obowiązek zapewnienia odpowiednich warunków pracy i wynagrodzenia. Społeczna odpowiedzialność powinna być rozumiana jako pozytywne wzmocnienie ochrony i poszanowania praw pracowników, a nie tylko jako odpowiedzialność negatywna, czyli ponoszenie konsekwencji z powodu bezprawnych działań osób zarządzających organizacją³⁷.

³² *Ibidem*.

³³ M. Syper-Jędrzejak, *op. cit.*

³⁴ A. Rudnicka, *CSR – doskonalenie relacji społecznych w firmie*, Warszawa 2012, s. 141.

³⁵ R. Rabiński, *op. cit.*, s. 6.

³⁶ A. Rudnicka, *op. cit.*, s. 141.

³⁷ *Ibidem*, s. 144.

R.E. Smith sformułował listę uprawnień pracowniczych kładąc nacisk na zagwarantowanie bezpieczeństwa pracy. Wśród nich znalazło się między innymi prawo do bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, a także prawo do informacji o bezpieczeństwie pracy i prawo do bezpieczeństwa pracy w rozsądnych granicach.

Najczęściej prawa i obowiązki pracowników przedstawiane są we wzajemnej korelacji, tzn. prawa pracownicze odpowiadają obowiązkom pracodawców, a prawa pracodawców obowiązkom pracowniczym. Prawo do bezpieczeństwa i zdrowia pracowników pozostaje w korelacji z obowiązkiem zapewnienia wymaganego stopnia bezpieczeństwa pracy ze strony pracodawcy. Jest to zrozumiałe, gdyż prawa pracownika pozostałyby w sferze czystej idei, gdyby pracodawcy nie czuli się odpowiedzialni za realizację tych uprawnień³⁸. Z badań wynika, że najważniejszymi czynnikami ekonomicznymi motywującymi przedsiębiorstwo jest:

- promowanie siebie jako organizacji odpowiedzialnej społecznie i dobrze zarządzanej, spełnianie oczekiwań klientów w zakresie BHP,
- ograniczanie kosztów ubezpieczenia, utrzymywanie wydajności pracy i morale pracowników,
- rozwijanie umiejętności rekrutowania i zatrzymywania wykwalifikowanych kadr, zmniejszanie absencji chorobowej³⁹.

Jednym ze sposobów włączania aspektów BHP do codziennych praktyk z zakresu odpowiedzialności społecznej biznesu jest pokazywanie, że sprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników są ważne dla kadry zarządzającej, a warunki ich pracy są przedmiotem jej stałej troski⁴⁰.

Przedsiębiorstwa korzystające z tych praktyk w ten sposób kreują swój pozytywny wizerunek zarówno wśród pracowników, społeczeństwa, jak i partnerów biznesowych. Dzięki poczuciu odpowiedzialności społecznej firm możliwe jest włączenie programu BHP w działania organizacji na poziomie strategicznym. Włączenie aspektów BHP do CSR przyczynia się do wzrostu społecznego uznania, które jest według modeli EFQM, jednym z głównych obszarów wyników i ma zasadnicze znaczenie w odnoszeniu sukcesu w biznesie. BHP w CSR prowadzi także do korzyści w zakresie wartości dodanej dla reputacji, wydajności pracy, lojalności i wartości akcji⁴¹.

Jednym z bodźców niematerialnych mających wpływ na motywowanie pracowników, a mających znaczenie z punktu widzenia odpowiedzialności społecznej, są programy społeczne, które mogą być poświęcone bezpieczeństwu pra-

³⁸ M. Rybak, *op. cit.*, s. 161.

³⁹ Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, *Gospodarka krajowa a bezpieczeństwo i higiena pracy*, FACTS, FACTS 76/PL, www.osha.europa.eu/pl/publications/factsheets/76/view [09.07.2013].

⁴⁰ M. Pęciłło, *Zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy a społeczna odpowiedzialność biznesu w ujęciu norm SA i ISO*, „Bezpieczeństwo Pracy – Nauka i Praktyka” 2011, nr 3.

⁴¹ Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy 2006, *Badania. Społeczna odpowiedzialność biznesu a bezpieczeństwo i higiena pracy*, www.osha.europa.eu/pl/publications/reports/2010 [13.06.2013].

cy. Są one dodatkowym elementem systemu niewymaganym przepisami prawa i stanowią praktyczne uzupełnienie istniejących regulacji⁴². Przykładem takich działań, które wykraczają poza obowiązki nałożone na pracodawców, a wynikające z przepisów prawa są na przykład konkursy na bezwypadkowe miejsca pracy. Programy promocji i ochrony zdrowia to jedna z form zaangażowania społecznego, wykorzystywana przez przedsiębiorstwa do budowania pozytywnego wizerunku w oczach opinii publicznej. Kształtowanie postaw prozdrowotnych jest nie tylko wyrazem dbania o pracownika, ale również przekłada się na bardziej wydajną pracę przynoszącą określone korzyści samemu przedsiębiorstwu. Zwracanie uwagi pracownikom na problematykę bezpieczeństwa i higieny pracy – nie tylko w aspekcie obowiązku prawnego, ale przede wszystkim jako działania doskonalącego systemu zarządzania, realizowanego dobrowolnie – powoduje, że zatrudnieni chętniej stosują się do wymagań, a ich zachowanie świadczy o faktycznym zaangażowaniu⁴³.

Realizacja programów przynosi korzyści nie tylko pracownikom, ale również zatrudniającym ich przedsiębiorstwom, pozytywnie wpływają na wizerunek firmy i podnoszą jej atrakcyjność jako pracodawcy. Odpowiedzialność społeczna powinna spełniać funkcję integrującą, w ramach której kultura organizacyjna, wartości jednostek i sposoby zarządzania stanowią całość⁴⁴. Z perspektywy bhp oznacza to troskę o bezpieczeństwo i zdrowie pracowników, z równoczesnym wzięciem pod uwagę zewnętrznych zobowiązań, np. stosowania zasad bhp jako kryterium wyboru podwykonawców lub jako elementu marketingu⁴⁵. CSR to koncepcja zintegrowanego zarządzania biorąca pod uwagę odpowiedzialność firmy za wpływ, jaki ma na pracowników, klientów, akcjonariuszy, społeczności lokalne oraz środowisko naturalne⁴⁶.

Ograniczanie wypadków przy pracy jako następstwo rozwoju społecznej odpowiedzialności biznesu

Dbłość o zdrowie i życie są zakodowane w genach każdego człowieka. Nikt nie chce i nie będzie narażał swojego życia bez potrzeby. Fakt ten sprawia, że ludzie domagają się stworzenia im bezpiecznych warunków pracy i stosowania odpowiedniej profilaktyki⁴⁷.

A. Rudnicka w swoim opracowaniu dotyczącym realizacji zasad społecznej odpowiedzialności w sferze przestrzegania praw człowieka, wskazuje, że

⁴² A. Rudnicka, *op. cit.*, s. 152.

⁴³ *Ibidem*.

⁴⁴ *Ibidem*, s. 145.

⁴⁵ W. Klimaszewska, *Społeczna Odpowiedzialność biznesu a bezpieczeństwo pracy*, „Bezpieczeństwo Pracy” 2005, nr 12, www.ciop.pl/17745.

⁴⁶ R. Rabiński, *op. cit.*, s. 8.

⁴⁷ J. Szlązak, N. Szlązak, *op. cit.*, s. 14.

realizacja prawa do życia w organizacji powinna się odbywać przez realizację procesów zachodzących w organizacji, a przykładem ich realizacji w praktyce gospodarczej są szkolenia bhp, odpowiednie wyposażenie miejsc pracy, plany awaryjne i przeciwpożarowe, zapewnienie odzieży ochronnej, system komunikacji wewnętrznej.

Świadomość zagrożeń oraz umiejętność ochrony przed nimi odbywa się głównie przez szkolenia. Aby skuteczność szkoleń była wyższa, należałoby podjąć działania, które miałyby na celu wyznaczenie przez pracodawcę osoby bądź komórki organizacyjnej, która będzie odpowiedzialna z szkolenia w zakresie bhp, podnoszenia kwalifikacji merytorycznych wskazanej osoby, przekonanie wykładowców, a także słuchaczy o potrzebie i skuteczności szkoleń, zwiększenie środków pieniężnych i czasu na szkolenia – które w przyszłości mogą owocować mniejszą liczbą wypadków i chorób zawodowych, wprowadzenie kontroli szkoleń zarówno tych wewnętrznych jak i zewnętrznych. Skuteczność szkoleń powinna być widoczna już podczas egzaminów będących sprawdzianem wiedzy słuchaczy i jednocześnie sprawdzianem skuteczności samego procesu szkolenia (wykładowców, formy szkolenia, pomocy dydaktycznych itd.)⁴⁸.

Dobre szkolenia to spełnienie następujących warunków:

- dobry program,
- odpowiednio wyposażony lokal,
- kwalifikowani wykładowcy i instruktorzy,
- dobry materiał dydaktyczny,
- sprawdzenie wiadomości (testy, egzaminy),
- ankiety dla uczestników szkoleń (ocena: przydatności szkolenia, organizacji szkolenia, wykładowców itp.).

Okresowo powinny być sprawdzane wyniki szkoleń, a rezultaty takiej analizy powinny wpływać na dobór ośrodków szkoleniowych (szkolenia zewnętrzne), bądź poprawę szkoleń wewnątrzzakładowych⁴⁹. Pod uwagę należy wziąć następujące kryteria oceny: plan szkoleń, terminowość realizacji planu szkoleń, sposób zbierania zapotrzebowania na szkolenia, rodzaje szkoleń, analiza wyników szkolenia, dokumentowanie szkoleń⁵⁰.

Szkolenie stanowi ważny element budowania kultury bezpieczeństwa organizacji. Konieczność jego przeprowadzania wynika zarówno z wymagań zawartych w obowiązujących przepisach, jak i z wymagań stawianych systemom zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Identyfikowanie potrzeb szkoleniowych i przeprowadzanie szkoleń, których programy są dostosowane do poszczególnych grup pracowników, powinno dać efekty w postaci poszerzenia wiedzy i rozwoju umiejętności i dzięki temu pozytywnie wpływać na zachowania i świadomość. Szkolenie stanowi element rozwoju własnego każdego pracow-

⁴⁸ L. Zieliński, *22 zadania służby bhp. Standardy działania*, Kraków 2009, s. 262.

⁴⁹ J.T. Karczewski, *System zarządzania bezpieczeństwem pracy*, Gdańsk 2000, s. 159.

⁵⁰ *Ibidem*.

nika, zwiększa jego kompetencje i poczucie własnej wartości. Sprzyja również lepszemu wykorzystaniu możliwości pracownika⁵¹.

Zgodnie z Rozporządzeniem ministra pracy i polityki socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów BHP, stanowisko pracy jest to przestrzeń wraz z wyposażeniem w środki i przedmioty pracy, w której pracownik lub zespół pracowników wykonuje pracę. Stanowisko pracy można więc syntetycznie określić jako najmniejszą, zdolną do produkcji jednostkę organizacyjną zakładu pracy, w której następuje organiczne zespolenie trzech podstawowych czynników procesu pracy: wykonawców, środków pracy i przedmiotów pracy⁵². Tak więc stanowisko pracy, jego oprzyrządowanie i wyposażenie dostosowane do charakteru czynności wykonywanych podczas pracy, powinno zapewniać pracującym bezpieczeństwo, nie zagrażać ich zdrowiu i nie wpływać na utratę zdolności do pracy⁵³.

Odpowiedni dobór i uporządkowanie przestrzenne wszystkich elementów związanych z pracą ma zasadniczy wpływ na przebieg i wydajność pracy, w szczególności dotyczy to usytuowania i sposobu rozmieszczenia podstawowego wyposażenia. Racjonalna organizacja stanowiska pracy pozwala na najkorzystniejsze wykonanie zadań przy możliwie niskim wydatkowaniu biologicznego wysiłku pracownika. Wszystkie stanowiska pracy powinny być tak połączone ze sobą we współpracy, aby można było uzyskać „maksimum efektów przy zużyciu danych środków lub dany efekt przy minimalnym zużyciu nakładów”⁵⁴.

Jednym z istotnych elementów pomagających w przestrzeganiu ustalonej organizacji pracy na stanowisku jest instrukcja pracy. Zawiera one ważne zalecenia dotyczące operatywnej pracy i obsługi miejsca pracy; służy do ujednolicenia i normalizacji pracy przez formułowanie przepisów, określających czynności, które należy wykonać przed pracą, w czasie jej trwania i po zakończeniu. Instrukcja powinna znajdować się na każdym stanowisku pracy, zwłaszcza pracy wytwórczej⁵⁵.

Bez wątpienia wpływ na bezpieczeństwo pracy mają ostrzegawcze i awaryjne systemy, które stanowi cała gama środków technicznych. Do ich zadań należy ostrzeganie o grożącym niebezpieczeństwie oraz podejmowanie akcji ratunkowych w przypadku zagrożenia lub wypadku. Nie są one na co dzień wykorzystywane, z wyjątkiem przeprowadzanych ćwiczeń lub szkoleń. Systemy te ze względu na swoje przeznaczenie muszą być sprawne i gotowe do użytku w każdej chwili, gdyż nie można przewidzieć, w jakim momencie okażą się potrzebne, a sprawnie działające ograniczają w dużym stopniu ewentualne straty. Aby skutecznie przeciwdziałać poważnym skutkom niebezpiecznych zdarzeń, każde

⁵¹ D. Podgórski, *op. cit.*

⁵² S. Wieczorek, P. Żukowski, *Organizacja bezpiecznej pracy*, Kraków–Tarnobrzeg 2009, s. 104.

⁵³ B. Rączkowski, *BHP w praktyce*, Gdańsk 2010, s. 402.

⁵⁴ S. Wieczorek, P. Żukowski, *op. cit.*, s. 108.

⁵⁵ *Ibidem*, s. 116.

przedsiębiorstwo powinno sporządzić listę sprzętu i urządzeń do wykrywania, alarmowania o zagrożeniach oraz potrzebnych do prowadzenia akcji ratunkowych, a także do ratowania ludzi⁵⁶. Plan taki powinien zawierać takie ustalenia, jak: harmonogram (częstotliwość przeglądów), osoby odpowiedzialne (przy uwzględnieniu niezbędnych kwalifikacji), zakres każdego przeglądu (ewentualne listy kontrolne), sposób dokumentowania wyniku przeglądu, tryb usuwania ewentualnych usterek oraz tryb sprawdzenia, czy usterki zostały rzeczywiście usunięte⁵⁷.

Funkcjonujący w taki sposób system przeglądów ma bardzo duże znaczenie dla całego zarządzania bezpieczeństwem pracy, ponieważ niedopatrzenia w tym zakresie mogą być bardzo kosztowne. Urządzenia wchodzące w skład systemu awaryjnego i przeciwpożarowego powinny być w 100% sprawne, gdyż zależy od tego życie ludzi oraz wysokość strat materialnych poniesionych przez zakład.

Istotny wpływ na bezpieczeństwo pracowników ma odpowiedni dobór środków ochrony indywidualnej, a ich dobór powinien wynikać z przepisów prawnych oraz analizy ryzyka związanego z wykonywaną pracą. W celu doboru środków ochrony indywidualnej powinno się opracować tabelę – tabelę środków indywidualnych – w zależności od zagrożeń występujących na poszczególnych stanowiskach pracy lub rodzaju wykonywanej pracy. Środki takie powinny być wyposażone w certyfikat zezwalający na ich stosownie. Pracownicy, którzy zostaną wyposażeni w środki ochrony indywidualnej powinni zostać również poinformowani o sposobie ich użytkowania, terminie ważności, a także sposobie ich konserwacji. Przydatność tych środków powinna być poddawana okresowej kontroli. Przy ocenie należy uwzględnić opinie zainteresowanych pracowników, ponieważ powodem niestosowania środków ochrony indywidualnej może być brak akceptacji spowodowany na przykład niewygodą, niewłaściwym rozmiarem lub brakiem estetyki. System audytów wewnętrznych bezpieczeństwa pracy powinien uwzględnić stosowanie środków ochrony indywidualnej. Audyt ten zasługuje na szczególną uwagę, ponieważ ocenia nie tylko stosowanie środków ochrony indywidualnej, ale również: ich stan techniczny, znajomość instrukcji, sprawdzane są terminy ważności⁵⁸.

Ponoszenie dodatkowych nakładów inwestycyjnych na poprawę warunków pracy w przedsiębiorstwie powinno prowadzić do zmniejszenia liczby wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz liczby osób pracujących w warunkach szkodliwych i uciążliwych⁵⁹. Wśród kosztów związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy możemy wyróżnić koszty związane z realizacją wymagań prawnych, koszty odnoszące się do warunków środowiska pracy oraz

⁵⁶ J.T. Karczewski, *op. cit.*, s. 141.

⁵⁷ *Ibidem*.

⁵⁸ *Ibidem*, s. 153.

⁵⁹ M. Rybak, *op. cit.*, s. 173.

koszty wdrożenia, utrzymania i doskonalenia systemu zarządzania BHP. Jeśli chodzi o warunki środowiska pracy to można dokonać dalszego ich podziału i wyróżnić: koszty ubezpieczenia, koszty wypadków przy pracy, koszty chorób zawodowych, koszty absencji chorobowej związanej z warunkami pracy, koszty obniżonej wydajności pracy, koszty obniżonej jakości pracy.

Analizy ekonomiczne w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy, które obejmują m.in. analizy kosztów i korzyści, mogą być podejmowane w celu wyboru takich środków profilaktycznych, które umożliwiają osiągnięcie najlepszych rezultatów przy jak najmniejszych kosztach. Zarówno ocena kosztów, jak i szacowanie korzyści przebiega sprawniej, jeśli wykorzystuje się do tego celu odpowiedni model, określający rodzaj i sposób obliczania poszczególnych składników kosztów oraz umożliwiający wyznaczenie korzyści wynikających z działań profilaktycznych⁶⁰.

Inwestycje w poprawę warunków pracy powinny prowadzić do zmniejszenia liczby wypadków przy pracy, chorób zawodowych, a także osób pracujących w warunkach zagrożenia, to z kolei powinno skutkować obniżeniem składki ubezpieczeniowej, zmniejszeniem czasu nieproduktywnego, zmniejszeniem liczby nadgodzin, zmniejszeniem dodatkowego zatrudnienia (fluktuacja kadr), wzrostem wydajności pracy, zmniejszeniem strat materialnych spowodowanych wypadkami przy pracy, poprawą jakości produkcji i zmniejszeniem kosztów świadczeń z tytułu wypadków przy pracy, chorób zawodowych i nieodpowiednich warunków środowiska pracy. Podsumowując ten rachunek ekonomiczny otrzymuje się w efekcie korzyści z tytułu lepszego wykorzystania zasobów pracy. Przedstawiony rachunek ekonomiczny powinien motywować pracodawców do podejmowania działań na rzecz poprawy bezpieczeństwa w swoim zakładzie pracy, a co za tym idzie, do zwiększania inwestowania w poprawę warunków BHP. W zamian pracodawcy otrzymują obraz przedsiębiorstw odpowiedzialnych społecznie, które oprócz nastawienia na osiągnięcie zysku, biorą pod uwagę prawa i obowiązki pracowników. Do korzyści płynących z poprawy warunków pracy zalicza się:

- mniejsze koszty i mniejsze ryzyko – ograniczenie nieobecności pracowników i rotacji personelu, liczby wypadków, zagrożenia procesem sądowym i karami,
- większa ciągłość działalności, a co za tym idzie większa produktywność – dzięki uniknięciu incydentów, wypadków, szkód i awarii systemowych,
- wzmocnienie pozycji biznesowych i lepsza opinia wśród dostawców, klientów i innych partnerów⁶¹.

Niedopuszczalne są sytuacje, w których zyski są przekładane nad życie i zdrowie pracowników. Za świadome naruszanie praw pracowniczych i narażanie ich na niebezpieczeństwa, pracodawcy powinni być pociągani nie tylko do

⁶⁰ J. Rzepecki, *op. cit.*, s. 20.

⁶¹ Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, *Przywództwo w zarządzaniu...*

odpowiedzialności finansowej, ale i karnej, zwłaszcza wtedy, kiedy źródła niebezpieczeństwa są jednoznacznie zidentyfikowane i wprowadzone są określone uregulowania prawne⁶².

Aby wprowadzone rozwiązania, mające na celu podnoszenie bezpieczeństwa pracy, były skuteczne, konieczne jest kontrolowanie ich wykonywalności. Kontrole te powinny być wykonywane przez wykwalifikowanych inspektorów, których zadaniem będzie ocenienie, czy normy bezpieczeństwa są przestrzegane w zakładzie pracy. Oczywiście jest, że organy kontrolne nie będą w stanie skontrolować wszystkich zakładów pracy i dlatego należałoby zastosować kontrole wybiórcze oparte na losowym wyborze kontrolowanych firm lub na doborze celowym, związanym z charakterem prowadzonej działalności gospodarczej. Zwiększone kontrole powinny dotyczyć firm, w których prawdopodobieństwo utraty życia i zdrowia jest stosunkowo duże, w których w przeszłości odnotowane zostały groźne dla życia i zdrowia wypadki, w których odnotowano skargi pracowników oraz które wcześniej były karane za nieprzestrzeganie odpowiednich przepisów. Organy kontrolne (inspekcji pracy) powinny stanowić źródło informacji odnośnie szkodliwych substancji, ich wpływu na organizm ludzki oraz informacji dotyczących stosowanych rozwiązań z zakresu bezpieczeństwa pracy. Jest to duże ułatwienie dla pracodawców, chcących z własnej inicjatywy podwyższać standardy bezpieczeństwa. Mogą oni zapoznać się z obowiązującymi przepisami oraz potencjalnymi źródłami zagrożeń bez narażania się na negatywne doświadczenia⁶³.

Obowiązki pracodawców związane z przestrzeganiem przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników bywają często dotkliwe dla małych przedsiębiorców, którzy niejednokrotnie nie są w stanie się z nich wywiązywać. Koszty z tego tytułu są o wiele wyższe w małych przedsiębiorstwach aniżeli w dużych. Dlatego należałoby postulować, aby w przepisach dotyczących bhp zostały uwzględnione ograniczenia zarówno techniczne, jak i ekonomiczne dla małych firm. Nakładanie na małe firmy obowiązku wprowadzania nowych technologii jest dla nich dużym obciążeniem finansowym, które może doprowadzić do bankructwa firm ponieważ nie są one w stanie podołać obowiązkowym inwestycją lub konkurencyjności w skali międzynarodowej. Obecnie wśród małych przedsiębiorstw obserwuje się wzrost liczby wypadków, gdzie organizacja i kontrola bezpieczeństwa pracy napotyka wiele trudności w porównaniu z dużymi przedsiębiorstwami. W dużych przedsiębiorstwach zauważa się, że sprawy bezpiecznej organizacji pracy i zminimalizowanie liczby wypadków i chorób zawodowych należy do najważniejszych priorytetów firmy. Dlatego w takiej sytuacji należałoby podejmować decyzje, które będą zarówno chronić interesy małych przedsiębiorstw, a jednocześnie stać na straży bezpieczeństwa zatrudnionych w nich pracowników.

⁶² *Ibidem*, s. 175.

⁶³ *Ibidem*, s. 176.

Trzeba ustalić, czy przyczyny wypadków przy pracy wynikają z warunków pracy, co dałoby podstawy regulacjom prawnym poprawiającym warunki pracy z punktu bhp, czy też źródłem wypadków są nieprawidłowe zachowania pracowników. Jeżeli przyczynami wypadków okazałyby się niebezpieczne zachowania pracowników, to inwestowanie w nowe technologie, sprzęt czy zabezpieczenia mogłyby się okazać nieskuteczne i bardzo kosztowne. W takiej sytuacji racjonalnym rozwiązaniem byłoby wprowadzenie dodatkowych szkoleń pracowników i odpowiedni nadzór. Reasumując nakładając na wszystkie przedsiębiorstwa administracyjne ograniczenia, bez ich rozpoznania może to się okazać nieskuteczne i bardzo kosztowne⁶⁴.

Z punktu widzenia bezpiecznych zachowań pracowniczych niezmiernie ważne jest ich informowanie o istniejących zagrożeniach. Pracodawca informuje pracowników o istniejących zagrożeniach, w szczególności o zagrożeniach, przed którymi chronić ich będą środki ochrony indywidualnej oraz przekazuje informacje o tych środkach i zasadach ich stosowania. Gdy pracownik zdecyduje się na podjęcie pracy stwarzającej jakieś ryzyko, powinien mieć dostęp do informacji o środkach ograniczających to ryzyko. Znajomość ryzyka związane go z wykonywaniem określonej pracy umożliwia świadomą decyzję ze strony pracowników co do jej podjęcia. Informacja ta powinna być bezwzględnie dostępna dla pracownika, nie można w takim przypadku powoływać się na tajemnicę firmy⁶⁵.

Przystępując do oceny ryzyka zawodowego, należy określić sposób informowania pracowników o ryzyku zawodowym. Od przyjętego sposobu informowania zależy sposób i szczegółowość opracowywania oceny ryzyka, a szczególnie jego dokumentowanie. Oczywiście można zastosować bardzo uproszczoną metodę informowania o ryzyku zawodowym, dając pracownikom do podpisania odpowiednio opracowany formularz. Spełniony zostanie wymóg prawny, ale na pewno nie zostaną osiągnięte cele wynikające z oceny ryzyka. Aby te cele osiągnąć, informowanie o ryzyku zawodowym należy raczej wprowadzić do programów szkoleniowych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy dla poszczególnych grup pracowniczych. Odniesiona zostanie dodatkowa korzyść. Przekazywana na szkoleniu wiedza jest praktyczną, związaną bezpośrednio z wykonywaną pracą, a nie teoretyczną. Uczestnicy szkolenia mogą brać aktywny udział w szkoleniu i dyskutować o zagadnieniach praktycznie związanych z wykonywaną pracą. Szkolenie takie jest atrakcyjne. Informowanie o ryzyku zawodowym podczas szkoleń umożliwia również przedstawienie, jak wpływają środki ochrony na poziom ryzyka⁶⁶.

Są sytuacje, w których sama wiedza pracownika na temat zagrożenia jest niewystarczająca, aby więc zastosować odpowiednią profilaktykę, należałoby

⁶⁴ *Ibidem*, s. 178.

⁶⁵ *Ibidem*.

⁶⁶ I. Romanowska-Słomka, A. Słomka, *Ocena ryzyka zawodowego*, Kraków–Tarnobrzeg 2010, s. 29.

dotatkowo zastosować nadzór. Nadzór zwykle jest przygotowany do tego, aby w razie wypadku skutecznie pomagać poszkodowanym. Od pracowników zaś oczekuje się odpowiedzialności, zgodnej z zakresem ich przeszkolenia i otrzymanymi od pracodawcy instrukcjami⁶⁷. Obowiązek dokonywania oceny ryzyka zawodowego wynika również z postanowień dyrektywy 89/391/EWG.

Aby ograniczyć społeczne koszty wypadków przy pracy i chorób zawodowych, a jednocześnie poprawić konkurencyjność i efektywność gospodarki, agencje rządowe odpowiedzialne za bezpieczeństwo powinny dążyć zarówno do podnoszenia poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy, a także do promowania zdrowia. Wśród przedsiębiorców dużym zainteresowaniem cieszą się różnego rodzaju bodźce mające na celu stymulować poprawę stanu BHP.

Podsumowanie

Bezpieczeństwo i higiena pracy z perspektywy społecznej odpowiedzialności biznesu oznacza troskę o bezpieczeństwo i zdrowie zatrudnionych pracowników z jednoczesnym zachowaniem równowagi pomiędzy ich życiem osobistym a zawodowym. Bezpieczeństwo i zdrowie pracowników są ważnym składnikiem społecznej odpowiedzialności biznesu i w związku z tym BHP w świetle tej koncepcji, jest inwestycją wpływającą na poprawę warunków bezpieczeństwa pracy zatrudnionych pracowników, która ma na celu ograniczyć liczbę wypadków przy pracy i chorób zawodowych, a tym samym liczbę absencji spowodowanych tymi zdarzeniami. Związek BHP z coraz bardziej dynamicznie rozwijającą się koncepcją CSR nie polega tylko na wywiązywaniu się z obowiązujących norm prawnych kształtujących bezpieczeństwo pracy, ale także na wdrażaniu w życie przedsiębiorstwa rozwiązań które będą społecznie atrakcyjne nie tylko z punktu widzenia pracowników, ale także kadry zarządzającej, która do podejmowanych przez siebie decyzji będzie wdrażać strategię społecznej odpowiedzialności. Działania te będą miały wpływ na poprawę bezpieczeństwa wykonywanej pracy, świadomość istnienia zagrożeń występujących na stanowisku pracy i podejmowanie takich działań, które będą miały na celu ograniczyć lub wyeliminować skutki ich powstawania w przyszłości. Będą one miały wpływ na kształtowanie tak szeroko omawianej w literaturze przedmiotu kultury bezpieczeństwa. Poczuć odpowiedzialności społecznej może zainspirować osoby funkcjonujące w środowisku BHP do podejmowania nowych inicjatyw, które mogą promować bezpieczne i higieniczne warunki pracy i podejmować działań podnoszące rangę BHP w społeczeństwie. Podejmowanie dobrowolnych inicjatyw może okazać się bardziej skuteczniejsze od rozwiązań narzuconych przez prawo i przyczynić się do zwiększenia konkurencyjności, a każde przedsiębiorstwo może czerpać

⁶⁷ M. Rybak, *op. cit.*, s. 178.

korzyści z inwestowania w BHP. Proste usprawnienia pomagają zwiększyć konkurencyjność, rentowność i motywację pracowników.

Odpowiedzialny biznes to podejście strategiczne i długofalowe, skierowane na poszukiwanie rozwiązań maksymalnie korzystnych, zarówno dla firmy, jak i otoczenia. Przedsiębiorstwa odpowiedzialnie społecznie prowadzą swoją podstawową działalność zgodnie z przepisami i powszechnie ustalonymi normami. Dostarczają dóbr i usług, które spełniają zapotrzebowania konsumentów. Dodatkowo, decydując się na włączenie w strategię koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu, planują produkcję w sposób świadomy, szukają ekologicznych i innowacyjnych rozwiązań, zarówno produkcyjnych, jak i organizacyjnych. Dbają o rozwój kadry pracowniczej, a także podejmują dialog z otoczeniem. Działalność przedsiębiorstwa generuje nie tylko efekty ekonomiczne, ale także społeczne⁶⁸.

⁶⁸ D. Bargieł, *op. cit.*, s. 71.